

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

HABITUALIDADE DA PRESTAÇÃO

Tribunal TST
Julgado em 15/08/1983

CONDIÇÃO ACEITA PELO EMPREGADO — COMO SE CARACTERIZA

RESUMO

- Conheço face a divergência... - Conforme aludimos em votos proferidos em casos idênticos, melhor doutrina do direito trabalhista não faz restrição à licitude das transferências onde o trabalhador ao ingressar, na empresa, anui expressamente de modo a autorizar o empregador a efetivar a mutação, quando do arbítrio desta. - Ensina VICTOR RUSSOMANO: "Se o empregado, ao ser admitido, aceitou a condição, não poderá mais tarde, fugir a cláusula que ele próprio subscreveu - As partes têm ampla liberdade para formular as condições dos contratos que celebram. Mas desde que tais condições fiquem estipuladas e aceitas pelos contratantes, ambos ficam presos a elas. Se fosse dado ao trabalhador aceitar uma cláusula no ato de sua admissão na empresa, e depois se furtar a cumpri-la, no desdobramento do contrato, estar-se-ia quebrando, despoticamente, o princípio da inalterabilidade do pacto laboral mas agora, por parte do empregado". (O Empregado e o empregador no Direito Brasileiro, 5ª edição. pág. 138/139). - Seguindo a análise dos dispositivos que tratam da transferência dos empregados, cabe fazer uma distinção de grande importância, vez que a lei estabelece dois tipos de mutação. a) Transferência definitiva (Aplicam-se os parágrafos 1º e 2º do artigo 469 da CLT) b) Transferência provisória (Aplica-se o parágrafo 3º do artigo 469 do CLT) - A norma legal visa ao empregador o pleno exercício do poder de comando em decorrência da necessidade de serviços da localidade onde originou-se e desenvolveu-se a relação de emprego, no entanto, nesse caso impõe-se o deslocamento seja transitório, conforme defendi na aludida norma regulamentar. - Certo que a lei permite ao empregador, desde que comprovada a necessidade de serviços, alterar contingencialmente elemento essencial do contrato, o lugar de prestação das tarefas. - O § 3º do artigo 469 da CLT, todavia condiciona o exercício do poder de comando de proceder à transferências a motivo de ordem relevante, ou seja, necessidade de serviço. - Exemplificando, a exceção contempla as hipóteses do exercício de cargo de confiança, contratos que contenham cláusula específica da transferência face necessidade de serviço (§ 1º do artigo 469) e extinção do estabelecimento (§ 2º do artigo 469). - A transferência de que dizem respeito os parágrafos 1º e 2º do artigo 469 é de caráter "definitivo", enquanto a definida pelo parágrafo 3º do mesmo artigo é provisória. - No entanto, o adicional de 25% deve ser observado. - Nego provimento. Proc. TST-RR-3.689, Julgado em 16-08-1983 Arquivo do EMFOR, TST/1.637 EMFOR 428

EMENTA

Tratando-se de transferência provisória e comprovada a necessidade de serviço, aplicável o § 3º do art. 469 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se o pagamento de 25% adicional. (Ementa modificada pelo Ementário Forense).